

Relations industrielles Industrial Relations



Federalism and Policy Development : The Case of Adult Occupational Training in Ontario, by J. Stefan Dupré, David M. Cameron, Greame H. McKechnie and Theodore B. Rotenberg, Toronto, University of Toronto Press, 1973, 248 pp.

Jean Sexton

Volume 29, numéro 2, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028520ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028520ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Sexton, J. (1974). Compte rendu de [*Federalism and Policy Development : The Case of Adult Occupational Training in Ontario*, by J. Stefan Dupré, David M. Cameron, Greame H. McKechnie and Theodore B. Rotenberg, Toronto, University of Toronto Press, 1973, 248 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(2), 415–416. <https://doi.org/10.7202/028520ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1974

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

qu'il comporte quelques faiblesses majeures. Les critères retenus sont apparemment tous d'égale importance; ils ne comportent aucune pondération. De plus, l'auteur ne distingue pas entre l'appréciation du potentiel d'un candidat et l'appréciation de son rendement. A mon avis, ces deux processus sont distincts et font l'objet de deux évaluations distinctes. Le premier a pour objectif de déceler les forces et les faiblesses d'un cadre en vue de lui tracer un programme de développement personnel au cours de sa carrière, alors que le second a pour objectif de juger du rendement au travail pour apporter les correctifs qui s'imposent en courte période et pour attribuer des augmentations au mérite s'il y a lieu. Dans l'ensemble, le volume n'apporte aucune contribution nouvelle aux connaissances qu'on retrouve déjà dans les bons manuels de direction du personnel.

Laurent BELANGER

Université Laval

Federalism and Policy Development: The Case of Adult Occupational Training in Ontario, by J. Stefan Dupré, David M. Cameron, Greame H. McKechnie and Theodore B. Rotenberg, Toronto, University of Toronto Press, 1973, 248 pp.

Alors qu'on se plaît souvent à l'étranger et ce surtout aux Etats-Unis, à vanter les mérites du système canadien de formation professionnelle, il n'existe malheureusement que très peu d'écrits canadiens sur ce sujet et sur la plupart des autres programmes de main-d'oeuvre à part le programme québécois de reclassement. **Federalism and Policy Development** vient sûrement combler un vide non excusable.

C'est en 1966, comme l'indiquent les auteurs dans leur préface, que le gouvernement canadien a abruptement mis fin à une vieille relation de prêts-conditionnels aux provinces dans le domaine de la formation technique et professionnelle. On en vint alors à un nouvel arrangement qui consistait pour Ottawa à acheter des provinces la formation professionnelle des adultes (F.-P.A.) et ce comme partie intégrale d'une politique de main-d'oeuvre. Fondamentalement, ce livre examine les circonstances entourant cette transition et

en examine les suites plus particulièrement pour l'Ontario. Cependant, il est important de retenir au départ que cet ouvrage n'a pas comme but premier de présenter et de réfléchir sur la formation professionnelle. Celle-ci n'est en fait qu'instrumentale pour permettre l'atteinte du but réel que les auteurs poursuivent i.e. examiner le développement de politiques et de programmes dans un cadre fédéraliste. Cette distinction que nous venons de faire est importante à notre avis car tout au long de cet ouvrage le lecteur se surprend maintes fois à confondre ces deux objectifs et même à voir dans cet ouvrage un traité sur la formation professionnelle au Canada, ce que fondamentalement il n'est pas. Un autre problème suscité par cette confusion d'objectifs serait le suivant: on a souvent l'impression que les auteurs confondent formation professionnelle et politique de main-d'oeuvre. Même si en fait cela n'est sûrement pas le cas, il n'en demeure pas moins qu'il aurait été très utile que les auteurs situent le programme de formation professionnelle dans la politique canadienne de main-d'oeuvre. Après tout, les efforts du gouvernement fédéral en main-d'oeuvre ne se situent pas seulement en formation professionnelle. Finalement, notons que nulle part dans le texte les auteurs expliquent leur conception d'une politique de main-d'oeuvre. Même si instrumentale à leur étude, cette présentation aurait sûrement été utile. Fondamentalement alors, cet ouvrage est beaucoup plus un examen de certaines relations de pouvoirs exercées entre divers niveaux de gouvernement (Fédéral et Ontario) à l'occasion du développement de politiques et de programmes. La formation professionnelle y joue donc un rôle secondaire. Ce n'est en fait qu'un exemple et la structure même de cet ouvrage appuie cet énoncé.

Ce livre comporte trois parties principales: transition, opération et conclusions, le raisonnement étant d'expliquer de quoi on est parti, à quoi on en est arrivé et vers quoi on se dirige dans le domaine de la formation professionnelle au Canada et de voir dans ce passage la nature et les conséquences de la double présence gouvernementale. C'est pourquoi la première partie de cet ouvrage, la transition, s'arrête sur les relations fédérales-provinciales, sur les efforts déployés pour esquisser une poli-

tique canadienne et ontarienne de main-d'oeuvre, et sur la confrontation de ces deux plans. Trop peu d'explications existent cependant dans cette partie sur ce qui pouvait exister en formation professionnelle au Canada avant 1966. Notre commentaire provient peut-être du fait qu'on cherchait plus à connaître la formation professionnelle en elle-même que l'impact d'une structure fédéraliste sur le développement de politiques et de programmes.

La partie deux, les opérations, présentent le système actuel dans le cadre d'acheteur (le Fédéral) et de vendeur (l'Ontario) de cours de formation professionnelle. Encore ici, une place prépondérante est assurée à la relation fédérale-provinciale.

En guise de conclusion, les auteurs tirent les leçons qu'enseigne l'organisation de la formation professionnelle au Canada, en présentent les problèmes, proposent des changements et font de la prospective. C'est surtout dans cette partie qu'on peut comprendre l'objectif réel de cet ouvrage. En effet c'est ici qu'on se centre surtout sur la relation fédérale-provinciale dans le développement de politiques. Il ne faut pas s'attendre à trouver dans cette conclusion des jugements fondés sur la valeur de la formation professionnelle en tant que programme de main-d'oeuvre. Aucune évaluation de ce genre n'est présentée ici.

En résumé, **Federalism and Policy Development** est un ouvrage intéressant pour comprendre l'aspect politique du développement des programmes de main-d'oeuvre. Quoique les auteurs utilisent la formation professionnelle à titre d'exemple et même s'ils présentent plusieurs faits intéressants sur ce programme, cet ouvrage est d'abord et avant tout un essai sur les relations fédérales-provinciales. Il ne faut pas oublier cet aspect en lisant ce livre. C'est pourquoi nous concluons que cet ouvrage sera très utile à celui qui veut comprendre le système de formation professionnelle au Canada. Cependant le lecteur intéressé devra nécessairement aller fouiller ailleurs pour compléter ses connaissances sur le sujet. Trop de points principaux et essentiels sont laissés en suspens. Cependant ce n'était pas là l'objectif de Dupré, Cameron, McKechnie et Rotenberg.

Jean SEXTON

Université Laval

Organizational Behavior: Understanding and Prediction, par H.R. Bobbitt Jr., R.H. Doktor, R.H. Breinholt et J.P. McNaull, New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1974, 340 pp.

Cet ouvrage, comme l'indique son titre, traite du comportement au sein des organisations. C'est un sujet qui intéresse plusieurs disciplines et, par conséquent, comprend tellement de dimensions qu'il est difficile pour un individu spécialisé dans un domaine particulier d'accéder à une compréhension intelligente des principaux phénomènes humains qui se produisent au sein de tout système social. Les auteurs ont réussi quand même à présenter une vue d'ensemble de tous ces phénomènes sans tomber dans l'erreur d'une intégration factice ou superficielle. Donc, ce qui fait l'originalité et l'intérêt de ce volume, ce n'est pas la somme des connaissances accumulées à ce jour sur le sujet, mais la mise en ordre de toutes ces connaissances déjà diffusées de façon éparse dans une multitude d'ouvrages sur l'analyse et le développement des organisations.

Les auteurs ont d'abord retenu trois grandes dimensions du comportement au sein des organisations.

La première concerne l'aspect formel des organisations. Elle réfère aux modèles bureaucratiques et aux premiers théoriciens du management. Elle tend à décrire le comportement sous son aspect normatif, en d'autres termes, les comportements qui sont requis et anticipés de la part des individus au sein des organisations.

La deuxième dimension traite de l'aspect informel des organisations. Elle tente de décrire et d'expliquer le comportement « actuel » des individus et des groupes au sein des organisations. Cette démonstration prend comme point de départ les faiblesses des modèles rationnels (classiques ou bureaucratiques), c'est-à-dire, leur incapacité à rendre compte de ce qui se passe effectivement lorsqu'on demande à des individus de fournir une contribution à un objectif commun après avoir décrit de façon formelle les rôles qu'on aimerait qu'ils jouent.

La troisième dimension traite du comportement de l'organisation conçue